

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR WALIKOTA MEDAN
BAGIAN UMUM SETDA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

TENGKU RINI IZZATI
1405160243

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **TENGKU RINI IZZATI**
NPM : **1405100243**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WALIKOTA MEDAN BAGIAN UMUM SETDA KOTA MEDAN**

Dinyatakan : **(B)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

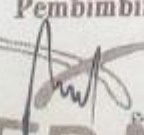
Penguji I


(Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si)

Penguji II

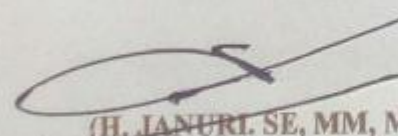

(Drs. DANI ISKANBAR, SE, MM)

Pembimbing


(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua


(H. JANURI, SE, MM, M.Si)

Sekretaris


(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : TENGKU RINI IZZATI
NPM : 1405160243
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
WALIKOTA MEDAN BAGIAN UMUM SETDA KOTA
MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si.

NAMA MAHASISWA : TENGKU RINI IZZATI
NPM : 1405160243
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
WALIKOTA MEDAN BAGIAN UMUM SETDA KOTA
MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
12/03.18	Keterangan Variabel		
15/03.18	Lengkapi Abstrak		
16/03.18	Perbaiki Kesimpulan dan Saran		
19/03.18	Acc		

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si.

Medan, Maret 2018
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN /SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : TENGKU RINI IZZATI
NPM : 1405160243
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari **Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.**

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Maret 2018

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL
5CB8MADC002842912
6000
ENAM RIBU RUPIAH

TENGKU RINI IZZATI

ABSTRAK

Tengku Rini Izzati (1405160243). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pelatihan adalah salah satu aspek yang penting sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan kerja karyawan. Layaknya pelatihan, pengawasan dalam sebuah organisasi dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja sampai memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil sesuai tujuan.

Tujuan dari penelitian adalah untuk melihat pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.

Penelitian ini menggunakan metode pengujian T dan uji F sebagai teknik analisis daya yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari hipotesis pada penelitian ini, dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden yang ditentukan dengan menggunakan jenis Nonprobability Sampling dan sampel ini menggunakan sampel jenuh sebagai penentu jumlah responden yang ditujukan untuk Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket (quesioner).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan dengan ditolaknya hipotesis H_0 melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai pelatihan r hitung $(0,479) > r$ tabel $(0,226)$, pengawasan terdapat nilai r hitung $(0,523) > r$ tabel $(0,226)$ dan untuk kinerja karyawan terdapat nilai r hitung $(0,589) > (0,226)$ dari nilai r hitung dan r tabel telah membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.

Hasil Kunci : Pelatihan dan Pengawasan , serta Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang masih memberikan nikmat kesehatan dan keselamatan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “ **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan**”, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat berangkai salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahilliyah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang ini dapat kita rasakan bersama.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan-kekurangan akibat keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima masukan berupa kritikan dan saran-saran yang bersifat membangun dari para pembaca guna perbaikan dan penyempurnaan proposal ini.

Penyusunan proposal ini dapat terealisasi dengan baik dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, baik tenaga, ide-ide maupun pemikiran. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, Ayahanda Tengku Ali Akbar dan Ibunda Khairiah yang tiada henti-hentinya memberikan perhatian dan kasih sayangnya dengan mengasuh, membimbing, banyak berkorban, memberikan dukungan dan memberikan dorongan berupa moril maupun material kepada penulis serta dengan doa

restu beliau yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis., sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

2. Bapak Dr. Agussani M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE. Msi selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Rahmad Bahagia Siregar SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini bersedia meluangkan waktu dan memberikan bantuannya kepada penulis sehingga dapat tersusunnya proposal ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen atas motivasi yang diberikan selama ini kepada penulis.
9. Seluruh staff pengajar Jurusan Manajemen Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.
10. Kepada Pemimpin dan seluruh staff dan karyawan Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan terima kasih atas segala dukungan doa dan kasih sayangnya.

11. Kepada kakak saya Tengku Nurmala Sari dan adik saya Tengku Delvi Vedira Tengku Firmansyah yang menjadi semangat penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
12. Terima kasih kepada sahabat saya Irma Yatika, Diana Firdaus, Selfi Ramadhani Nasution, Yolanda Safitri, Devi Anggraini, Fitriarningsih yang telah menjadi teman seperjuangan penulis dalam susah maupun senang dan selalu setia memberikan dukungan, bantuan, dan doa kepada penulis sehingga penulis selalu semangat dalam menyelesaikan proposal ini.
13. Terima kasih kepada teman-teman stambuk 2014 khususnya kelas D Manajemen Pagi dan temen-teman yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang saling membantu, memberikan semangat dan masukan yang bermanfaat kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dan berbagai pihak, penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa dan puji syukur kehadiran Allah SWT penulis mengucapkan banyak terima kasih. Kiranya Allah SWT senantiasa selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Amin Ya Rabbal Allamin.

Akhirnya penulis berharap semoga pengalaman dan pengetahuan yang penulis peroleh dalam menyelesaikan skripsi ini berguna bagi penulis, pembaca, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Februari 2018

Penulis

Tengku Rini Izzati
1405160243

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Pegawai	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Pelatihan	13
a. Pengertian Pelatihan	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
c. Tujuan Pelatihan	18
d. Indikator Pelatihan	19

3. Pengawasan	20
a. Pengertian Pengawasan	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	21
c. Tujuan Pengawasan	23
d. Indikator Pengawasan	24
B. Kerangka Konseptual	25
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	26
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai	26
3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai	27
C. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional Variabel	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Data	43
2. Pengujian Validitas dan Reabilitas	52
3. Analisis Data	54
B. Pembahasan	62

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	62
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai...	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	:	Indikator Kinerja.....	31
Tabel III-2	:	Indikator Palatihan	31
Tabel III-3	:	Indikator Pengawasan	32
Tabel III-4	:	Waktu Penelitian.....	33
Tabel III-5	:	Skala Likers	34
Tabel IV-1	:	Skala Pengukuran Likers.....	43
Tabel IV-2	:	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV-3	:	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV-4	:	Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan	45
Tabel IV-5	:	Skor Angket Untuk Variabel X1 (Pelatihan).....	46
Tabel IV-6	:	Skor Angket Untuk Variabel X2 (Pengawasan).....	48
Tabel IV-7	:	Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)	50
Tabel IV-8	:	Hasil Uji Validitas Pelatihan	52
Tabel IV-9	:	Hasil Uji Validitas Pengawasan.....	53
Tabel IV-10	:	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	53
Tabel IV-11	:	Hasil Uji Realibilitas Variabel X1,X2 dan Y	54
Tabel IV-12	:	Coefficient Linear Berganda	55
Tabel IV-13	:	Hasil Uji Coefficients Multikolinearitas	57
Tabel IV-14	:	Hasil Uji T (X1).....	59
Tabel IV-15	:	Hasil Uji T (X2).....	60
Tabel IV-16	:	Uji F	60
Tabel IV-17	:	Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	: Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan T erhadap Kinerja.....	26
Gambar II-2	: Kerangka Konseptual Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	27
Gambar II-3	: Kerangka Konseptual Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja	28
Gambar IV-1	: Uji Normalitas	56
Gambar IV-2	: Uji Heterokedastisitas	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu aspek yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kesadaran akan hal itu membuat secara berkesinambungan. Manajer sumber daya manusia harus dapat menyediakan suatu angkatan kerja yang efektif bagi organisasi sekaligus memberi perhatian besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan. Hal ini dikarenakan bahwa selain sebagai alat bagi tercapainya tujuan organisasi, pegawai merupakan manusia dengan hak dan keinginan yang tidak dapat diabaikan. Oleh karena itu, berkaitan dengan tuntutan organisasi untuk selalu berkembang, pegawai merupakan suatu faktor dalam organisasi yang perkembangan dan peningkatan kualitasnya harus dirancang secara teliti dan seksama.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak organisasi harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi seperti kemampuan teknis, kemampuan berinteraksi, dan kemampuan konseptual.

Kinerja yang baik adalah pekerjaan yang dilakukan secara maksimal sesuai dengan standart kinerja yang mendukung tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kemampuan yang baik

maka secara tidak langsung kinerja pegawai akan baik pula. Pentingnya meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak positif dan kemajuan bagi suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja (*performance*) yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga kriteria yang dapat digunakan dalam penilaian kerja antara lain meliputi jumlah pekerjaan, mutu karyawan, target waktu penyelesaian, kehadiran tepat waktu, kerjasama (Sedar mayanti, 2009, hal. 88).

Organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah salah satu cara organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup nya, karena akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, bentuk pelatihan dalam suatu organisasi juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pelatihan kerja yang berjalan dengan baik dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya pengawasan yang baik bagi pegawai sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di dalam perusahaan tersebut.

Salah satu program untuk sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Program ini dinilai cukup baik karena setiap organisasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang dimilikinya sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pelatihan para karyawan tersebut dapat membantu mencapai tujuan serta mampu mendukung daya saing secara berkesinambungan . Adapun dalam melaksanakan program pelatihan kerja ini diperlukan suatu organisasi yang baik,

sistematis, dan terarah. Sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi organisasi tersebut. Selain itu karena biaya untuk melakukan program ini cukup besar maka program pendidikan dan pelatihan harus berhasil.

Pengawasan sangat penting disetiap pekerjaan dalam organisasi, karena melalui pengawasan bisa dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi, seperti kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan pelaksanaan kerja, serta kendala yang akan dialami. Pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dan pengukuran terhadap suatu kegiatan dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan dilakukan dalam usaha menjamin kegiatan agar sesuai dengan rencana, strategi keputusan dan program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi pengawasan baik dalam pemerintahan maupun dalam perusahaan merupakan hal yang penting, pengawasan merupakan salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan. Didalam organisasi pasti ada sebuah pimpinan yang memberi perintah kepada bawahannya langsung, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik dan ketat.

Organisasi akan berjalan terus dan semakin kompleks dari waktu ke waktu, banyaknya orang yang melakukan kesalahan dan guna mengevaluasi atas hasil kegiatan yang telah dilakukan, maka fungsi pengawasan semakin penting dalam setiap organisasi.

Pengawasan kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh pimpinan, guna menghindari terjadinya kesalahan dan penyimpangan, baik sebelum pelaksanaan pekerjaan maupun setelah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan

rencana yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dalam suatu lembaga pemerintahan. Dalam pengawasan masih banyak karyawan yang melanggar dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu masih ada kelemahan pengawasan yang membuat para karyawan melakukan pelanggaran. Peran pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap bawahannya sangat penting untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik mencerminkan keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan roda pemerintahannya.

Kondisi pada Bagian Umum Setda Kota Medan dinilai belum baik, terlihat dari kinerja karyawan yang masih rendah, yakni adanya karyawan yang datang terlambat, mengobrol, hanya sekedar duduk dan melihat saja sehingga penyelesaian tugas pun tertunda dan tidak diselesaikan tepat sesuai dengan waktunya. Oleh karena itu, sebaiknya ada peningkatan dalam pengawasan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya agar dapat menumbuhkan kerja yang baik.

Berdasarkan prariset yang dilakukan penulis ditemukan beberapa masalah yaitu belum optimalnya kinerja dari karyawan yang ditandai dengan masih adanya hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan keinginan instansi. Instansi sudah memberikan pelatihan kepada karyawan, tetapi instansi belum memiliki standar pengukuran evaluasi dari hasil pelatihan yang dilakukan. Oleh karena itu, instansi belum bisa mengetahui berhasil atau tidak berhasilnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, pengawasan yang dilakukan oleh atasan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja**

Karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum ada standar pengukuran evaluasi hasil pelatihan.
2. Pengawasan yang dilakukan atasan masih rendah sehingga kekeliruan masih terjadi karyawan kurang memperhatikan cara kerjanya dan karyawan hanya mengandalkan kecepatan dalam bekerja.
3. Belum optimalnya kinerja karyawan yang ditandai dengan masih adanya hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi faktor dan masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan tetap dalam pelatihan kerja dan pengawasan yang ada pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan ?
- b. Apakah ada Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan ?

- c. Apakah ada Pengaruh Pelatihan terhadap Pengawasan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan ?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan ?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan?

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya :

- a. Manfaat Teori

Penelitian bermanfaat untuk mengeksplorasi penelitian terdahulu tentang pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan penelitian terdahulu tentang pengawasan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengawasan.

c. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak akan diduga sebelumnya sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2014, hal. 447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Sofyan (2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (strategic planning) suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah output atau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan pegawai yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Mubtadi (2009) faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik pribadi
- 2) Motivasi
- 3) Pendapatan dan gaji
- 4) Keluarga
- 5) Organisasi
- 6) Supervisi
- 7) Pengembangan karir

Menurut Sofyan (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi 2 kategori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan, dan jaminan sosial. Sedangkan

faktor nonfinansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

Menurut Mangkunegara (2013, Hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah:

1) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Mubtadi (2009) kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Ilmu pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Kemampuan

4) Kecakapan

5) Perilaku

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2014, hal. 410-411) manfaat dari penelitian kinerja yaitu :

- 1) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
- 2) Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
- 5) Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam

bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

- 6) Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 7) Definisi Proses Karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
- 8) Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.
- 10) Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2016) indikator untuk mengukur karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu aspek yang penting sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan melakukan berbagai cara termasuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Karena jika kemampuan karyawan meningkat maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kamil (2012, hal. 4) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh

meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.

Menurut Rivai (2014 , hal. 4) Pelatihan adalah sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi . Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatih memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Andtrew E. Sikuli dalam mangkunegara (2013, hal. 44) menyatakan bahwa : Pelatihan (*trainning*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas .

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia aparatur. Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para aparatur. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar aparatur mengetahui apa yang dilakukan. Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan

manajemen, dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga sangat tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, diantaranya dikemukakan oleh Rivai (2014, hal. 173) yaitu:

- 1) Cost-effectiveness (efektivitas kerja)
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip-prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan proferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Menurut As' ad (2003, hal. 67-70) agar training dan pengembangan dapat dihasilkan dengan baik, maka harus diperhatikan delapan faktor sebagai berikut :

- 1) Individual differences

Kenyataannya di dunia ini tidak ada dua individu yang mempunyai sifat yang benar-benar sama. Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas, yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah-lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya.

Oleh karena itu dalam merencanakan dan melaksanakan suatu training harus diingat adanya perbedaan individu ini. Perbedaan ini dapat nampak pada waktu para karyawan mengerjakan suatu pekerjaan yang sama, dengan diperolehnya hasil yang berbeda.

2) Relation to job analysis

Analisa jabatan dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah-masalah kemanusiaan. Masalah kemanusiaan dalam perusahaan dianggap merupakan faktor sangat penting dan harus diperhatikan.

3) Motivation

Motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Sehubungan dengan itu, training sebaiknya dibuat sedemikian rupa agar dapat menimbulkan motivasi bagi para trainees.

4) Active participation

Di dalam pelaksanaan pendidikan training, para trainees harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan, sehingga akan menimbulkan kepuasan pada para trainees apabila saran-sarannya diperhatikan dan dipergunakan sebagai bahan-bahan pertimbangan untuk memecahkan kesulitan yang mungkin timbul.

5) Selection of trainees

Training sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti latihan itu dengan

berhasil. Dengan demikian apabila latihan diberikan pada mereka yang tak mempunyai minat, bakat dan pengaman, kemungkinan diadakan seleksi. Adanya seleksi yang demikian merupakan daya perangsang pula. Pada umumnya orang menganggap bahwa adanya seleksi memberi gambaran, bahwa hanya orang-orang yang cakap saja yang dapat mengikuti latihan itu.

6) Selection of trainers

Tidak setiap orang dapat menjadi pengajar yang baik. Seorang pengajar (trainers) harus mempunyai syarat-syarat tertentu. Hal ini disebabkan karena trainers akan menghadapi manusia yang mempunyai sifat yang berlain-lainan.

7) Trainer training

Trainer sebelum disertai tanggungjawab untuk memberikan pelajaran hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian salah satu asas yang penting dalam pendidikan ialah agar para pelatih mendapat didikan sebagai pelatih.

8) Training methods

Suatu latihan akan berhasil tidak tergantung pada tenaga pengajaran saja akan tetapi juga tergantung pada metode yang dipergunakan. Metode yang dipergunakan dalam training yang diberikan. Misalnya metode pemberian kuliah tidak sesuai untuk para karyawan pelaksana. Untuk karyawan pelaksana hendaknya diberikan lebih banyak peragaan disamping pembelajaran teoritis.

Pelatihan yang dilakukan ini disiapkan perusahaan dengan matang dengan program-program yang terancang dengan baik. Perusahaan tidak melakukan sendiri, namun dibantu oleh tenaga ahli dalam bidangnya masing-masing.

c. Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya peningkatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Adanya pendapat-pendapat dari para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2013, Hal. 45) tujuan dari pelatihan ialah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan (obsolescence).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Munandar (2001, hal. 87) tujuan dari pelatihan secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas.
- 2) Meningkatkan mutu.
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.
- 4) Meningkatkan semangat kerja.
- 5) Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik.

- 6) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.
- 7) Menghindari keusangan (obsolescence).
- 8) Menunjang pertumbuhan pribadi (personal growth).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efesiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

d. Indikator Pelatihan Karyawan

Menurut Meirizka (2015) indikator pelatihan terbagi menjadi lima yaitu :

1) Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

2) Prosedur Sistematis

Cara kerja (manjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.

3) Keterampilan Teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan memnbuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).

4) Mempelajari Pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu).

5) Mengutamakan praktek dari pada teori.

Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Didalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta ataupun suatu organisasi seringkali dijumpai permasalahan-permasalahan yang akan menghambat pencapain suatu tujuan. Permasalahan yang muncul antara lain seperti masalah keuangan, waktu dan lain-lain. Maka oleh karena itu untuk menjaga suatu pekerjaan agar tetap sesuai dengan rencana tanpa menyimpang dari tujuan awal dan agar dapat dengan cepat menanggapi apabila terjadi kendala dalam prosesnya maka dibutuhkan hal yang disebut dengan pengawasan.

Pengawasan dalam sebuah organisasi dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja sampai memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapinya hasil-hasil sesuai tujuan.

Menurut Terry (dalam Bangun, 2008:164) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Handoko (2013:357) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Menurut Siagian (2008:259) pengertian dari pengawasan merupakan berkisar pada kegiatan pengamatan, penilaian, dan penciptaan suatu sistem umpan balik agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara tepat.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pengawasan merupakan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Torang (2013:177) ada empat faktor yang perlu diperhatikan yang standar pekerjaan, pembiayaan, laporan eksekutif dan biaya.

Menurut Handoko (2014:366) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah :

1) Perubahan lingkungan dan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan dan organisasi terjadi terus menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya produk pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau manfaatnya kesempatan yang diciptakan perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat. Disamping itu organisasi sekarang lebih banyak bercorak desentralisasi, dengan banyak agen atau cabang penjualan dan pemasaran, pabrik yang terpisah secara geografis atau fasilitas penelitian yang terpisah. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan.

3) Kesalahan-kesalahan

Banyak anggota organisasi yang melakukan kesalahan, misalnya memesan barang atau komponen yang salah, masalah diagnosa yang tidak tepat dan lain-lain. Dengan pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab dari atasan tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

c. Tujuan Pengawasan

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

Tujuan pengawasan menurut Adisasmita(2011:45) adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
- 2) Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
- 3) Mencegah pemborosan dan penyelewengan
- 4) Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
- 5) Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Menurut Sukarna (2011:112) tujuan pengawasan adalah:

- 1) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- 2) Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
- 3) Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasaran dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- 4) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).

- 5) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang ditetapkan dalam rencana.
- 6) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

d. Indikator Pengawasan

Menurut Handoko (2003:362) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan, diantaranya adalah :

1) Penetapan standar

Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil-hasil. Tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar.

2) Penentuan pengukuran / penilaian pekerjaan

Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu, yang kedua dalam indikator pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. Beberapa pertanyaan yang penting berikut ini dapat digunakan : Berapa kali (how often) pelaksanaan yang harus diukur setiap jam, harian, mingguan, bulanan ? Dalam bentuk apa (what from) pengukuran akan dilakukan loran tertulis, inspeksi visual, melalui telepon?

Pengukuran ini sebaiknya mudah dilaksanakan dan dapat diterangkan kepada para karyawan.

3) Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu : pengamatan observasi, laporan-laporan baik lisan maupun tulisan, metode-metode otomatis, inspeksi, pengujian, atau dengan pengambilan sampel.

- 4) Perbandingan Pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan.

Perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun paling mudah dilakukan, tetapi kompleksitas dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi). Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

- 5) Pengambilan Tindakan Korelasi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan korelasi, tindakan ini harus diambil. Tindakan korelasi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

B. Kerangka Konseptual

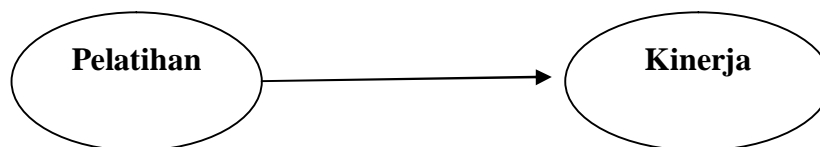
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok teoritis dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang teliti. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan

sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Sistesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang dilakukan perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan dan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hasil penelitian Widhaya Ningrum dkk (2013) menyimpulkan bahwa “ pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” . Hasil penelitian Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) menyimpulkan bahwa “ pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” .



Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

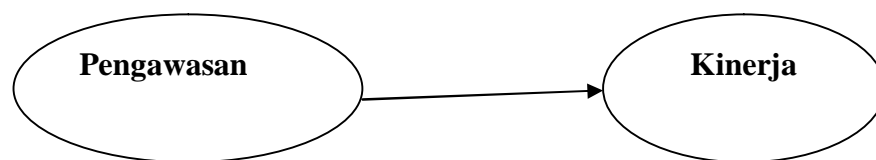
Sumber : Widhaya Ningrum dkk (2013)

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya pengawasan bisa juga diartikan mengatur apakah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan sudah sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan . Dengan adanya pengawasan

yang baik dalam sebuah perusahaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian Suseno (2013) menyimpulkan bahwa “pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 11-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

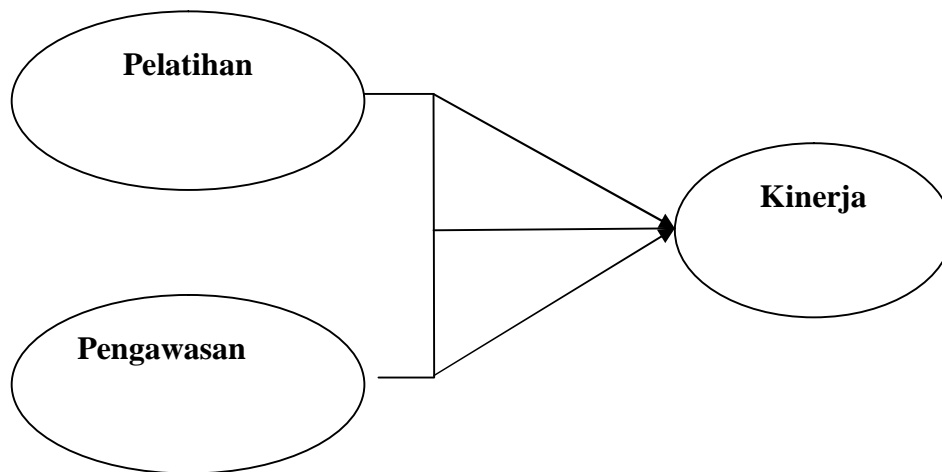
Sumber : Suseno (2013)

3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan Pengawasan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Karena dilandasi dengan kemampuan, keterampilan, serta kreatif berfikir yang memadai dan semangat kerja serta prestasi kerja yang meningkat.

Hasil penelitian Rivai (2009:212) menyimpulkan bahwa “Pelatihan dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Dengan demikian pelatihan dan pengawasan adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang

ada diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal



Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja

Sumber : Rivai (2009:212)

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan/jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2015, hal. 44). Berdasarkan rumusan masalah kajian teoritis dan kajian empiris relevan maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.
2. Ada pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.

3. Ada pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan
Pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan tuhan.

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang terjadi definisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Tabel III-1**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber : Sari (2016)

2. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah salah satu aspek yang penting sebagai suatu upaya untuk meningkatkan tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai.

Tabel III-2**Indikator Pelatihan**

No	Indikator
1	Pendidikan
2	Prosedur Sistematis
3	Keterampilan Teknis
4	Mempelajari Pengetahuan
5	Mengutamakan praktek dari pada teori

Sumber : Meirizka (2015)

3. Pengawasan (X2)

Merupakan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel III-3
Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Penetapan standar
2	Penentuan pengukuran atau penilaian pekerjaan
3	Pengukuran pelaksanaan kegiatan
4	Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa
5	Pengambilan tindakan korelasi bila diperlukan

Sumber : Handoko (2003:362)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adanya tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan yang beralamat di jalan Kapten Maulana Lubis No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini di dilaksanakan pada bulan Desember 2017 s/d Februari penyusunan ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini:

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2016-2017																			
		Nov 2017				Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pengolahan Data																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah.

Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Walikota Bagian Umum Setda Kota Medan yang berjumlah 76 orang.

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 51) mengatakan sampel wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis *Nonprobability sampling* dan sampel ini menggunakan sampel jenuh.

Sehingga semua populasi akan dijadikan sampel. Sehingga populasi yang akan dijadikan sampel yaitu karyawan tetap pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan yang berjumlah 76 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis diperusahaan dengan memberi pertanyaan-pertanyaan kepada beberapa karyawan.

2. Angket (Questioner)

Merupakan metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan diobjek penelitian yaitu pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan dengan menggunakan skala likers dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel III-5

Skala Likers

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Azuar Juliandi, dkk (2015, hal 69)

Jumlah opsi jawaban dalam penelitian ini ada 5 yaitu : sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk mengetahui hasil angket yang disebar akan menggunakan beberapa rumus untuk mengujinya.

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Azuar Juliandi, dkk (2015, hal, 77)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).

Pengujian validitas tiap instrumen bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pertanyaan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai probabilitas yang dihitung terhadap nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki

realibilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian realibilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber: Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 82)

Dimana

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Menurut Arikunto dalam Juliandi dkk (2015, hal 83) nilai kritik dari reliabilitas ini dapat dengan membandingkan nilai koefisien realibilitas dengan r – tabel. Jika nilai koefisien realibilitas lebih besar dari nilai r -tabel maka suatu instrumen adalah sebagai berikut:

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian tersebut menggunakan teknis analisis sebagai berikut :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal 277)

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengawasan

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan

sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalis ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data bersistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel independen (Azuar Juliandi, dkk, 2015, hal. 161). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikoliaritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolineritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain (Azuar Juliandi, dkk, 2015, hal. 161).

Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

Dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t

n = Jumlah Sample

r = Nilai Koefisien Korelasi

Kriteria pengujiannya adalah :

H_o = Pelatihan dan Pengawasan = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pelatihan dan Pengawasan) terhadap kinerja karyawan.

H_a = Pelatihan dan Pengawasan \neq 0, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pelatihan dan Pengawasan) terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya (Sugiyono, 2016, hal. 192). Dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiono (2016,hal 192)

Keterangan

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen (bebas)

n = Jumlaah Sample

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

4. Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel independen. Nilai koefisiensi determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statiscal package for socience (SPSS 22). Hipotesis penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel X terhadap variabel Y. Dengan Rumus

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Koefisiensi determinasi

R = R square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah Pelatihan, variabel X2 adalah pengawasan dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 76 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode Likers Summated Rating (LSR).

Tabel IV-1
Skala Pengukuran Likers

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel XI dan X2 bebas (pelatihan dan pengawasan) maupun variabel terikat Y (kinerja karyawan).

a. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada di Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan pada tahun 2018 dapat diuraikan pada tabel-tabel berikut ini :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	40	52,6%
2	Perempuan	36	47,4%
Jumlah		76	100%

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 40 orang dengan persentase 52,6% dan responden perempuan sebanyak 36 orang dengan persentase 47,4% .

2) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel dibawah ini :

Tabel IV-3
Distribusi Responden Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase %
1	25-30	29 orang	38,2 %
2	31-45	25 orang	32,9 %
3	46-50	16 orang	21,9 %
4	>55	6 orang	7,9 %
Jumlah		76 orang	100,0%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden 25-30 sebanyak 29 orang dengan persentase 38,2 %, 31-45 sebanyak 25 orang dengan persentase 32,9 %, sedangkan 46-50 sebanyak 16 orang dengan persentase 21,9 %, dan untuk usia >55 sebanyak 6 orang dengan persentase 7,6%.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-4
Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	S2	16	21,1 %
2	S1	37	48,7 %
3	D3	11	14,5 %
4	SMA/SMK	12	15,8%
Jumlah		76 orang	100,0 %

Sumber : Hasil Pengelolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 37 orang dengan persentase 48,7 %. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan penerimaan karyawan mengutamakan karyawan yang berpendidikan baik.

b. Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner / angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

1) Variabel Pelatihan (X1)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Pelatihan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Pelatihan)

No. Per nyat aan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	21,1	15	19,7	22	28,9	23	30,3	0	0	76	100
2	19	25,0	15	19,7	26	34,2	16	21,1	0	0	76	100
3	17	22,4	19	25,0	20	26,3	19	25,0	1	1,3	76	100
4	16	21,1	17	22,4	28	36,8	14	18,4	1	1,3	76	100
5	17	22,4	23	30,3	26	34,2	10	13,2	0	0	76	100
6	16	21,1	31	40,8	23	30,3	6	7,9	0	0	76	100
7	21	27,6	19	25,0	27	35,5	9	11,8	0	0	76	100
8	16	21,1	23	30,3	26	34,2	11	14,5	0	0	76	100
9	11	14,5	42	55,3	15	19,7	8	10,5	0	0	76	100
10	35	46,1	16	21,1	19	25,0	4	5,3	2	2,6	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel IV- 5. Dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 30,3 %.
2. Jawaban responden tentang pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 34,2 %.
3. Jawaban responden tentang karyawan seharusnya sering mendapat pelatihan agar prestasi kerja dapat meningkat, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 26,3 %.
4. Jawaban responden tentang pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 36,8%.

5. Jawaban responden tentang karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 34,2%.
6. Jawaban responden tentang pelatihan yang pernah diikuti karyawan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam volume pekerjaan untuk mengejar target, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 40,8%.
7. Jawaban responden tentang program pelatihan karyawan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 35,5 %.
8. Jawaban responden tentang program pelatihan mampu memupuk tingkah laku yang positif terhadap pimpinan dan organisasi dengan berbagai cara yang bervariasi lingkungan kerja yang lebih baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 34,2%.
9. Jawaban responden tentang materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 55,3 %.
10. Jawaban responden tentang materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 46,1%.

2) Variabel Pengawasan (X2)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Pengawasan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Pengawasan)

Alternatif Jawaban												
No.Pern yataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	48,7	23	30,3	6	7,9	10	13,2	0	0	76	100
2	31	40,8	21	27,6	16	21,1	8	10,5	0	0	76	100
3	26	34,2	13	17,1	2	2,6	35	46,1	0	0	76	100
4	36	42,1	12	15,8	4	5,3	28	36,8	0	0	76	100
5	29	38,2	10	13,2	4	5,3	33	43,4	0	0	76	100
6	49	64,5	19	25,0	7	9,2	1	1,3	0	0	76	100
7	31	40,8	24	31,6	14	18,4	7	9,2	0	0	76	100
8	28	36,5	29	38,2	15	19,7	4	5,3	0	0	76	100
9	39	51,3	26	34,2	8	10,5	3	3,9	0	0	76	100
10	37	48,7	22	28,9	19	17,1	4	5,3	0	0	76	100

Dari tabel IV – 6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang agar efektif dalam bekerja maka perlu adanya pengawasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 48,7%.
2. Jawaban responden tentang pengawasan merupakan proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh bawahan atau pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 34,2%.
3. Jawaban responden tentang pengawasan merupakan suatu penilaian kerja bagi yang sedang diawasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 34,2%.

4. Jawaban responden tentang saya akan lebih giat dalam bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 42,1%.
5. Jawaban responden tentang dengan adanya pengawasan maka pengukuran kinerja akan diketahui kualitas dalam bekerjanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 38,2%.
6. Jawaban responden tentang saya sering merasa diawasi oleh rekan-rekan kerja dalam suatu organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 64,5%.
7. Jawaban responden tentang pengawasan yang buruk akan menyebabkan penyimpangan/kesalahan bagi organisasi dan pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 40,8%.
8. Jawaban responden tentang pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 38,2 %.
9. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan /kesalahan yang dilakukan pekerja atau pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 51,3%.
10. Jawaban responden tentang pengawasan yang baik yaitu bila setiap terjadi kesalahan kerja maka pimpinan akan langsung menegur atau mengoreksi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 48,7%.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Kinerja Karyawan)

No.Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	64,5	23	30,3	2	2,6	2	2,6	0	0	76	100
2	27	35,5	28	26,8	15	19,7	6	7,9	0	0	76	100
3	53	69,7	19	25,0	2	2,6	2	2,6	0	0	76	100
4	27	35,5	27	35,5	15	19,7	7	9,2	0	0	76	100
5	22	28,9	29	38,2	17	22,4	8	10,5	0	0	76	100
6	22	28,0	37	48,7	16	21,1	1	1,3	0	0	76	100
7	53	69,7	19	25,0	4	5,3	0	0	0	0	76	100
8	21	27,6	33	42,4	15	19,7	7	9,2	0	0	76	100
9	24	31,6	38	50,0	10	13,2	4	5,3	0	0	76	100
10	35	46,1	27	35,5	13	17,1	1	1,3	0	0	76	100

Dari tabel IV – 7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, ,mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 64,5%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 26,8%.
3. Jawaban responden tentang saya cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang dengan persentase 69,7%.

4. Jawaban responden tentang keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 27 orang dimana persentasenya sama-sama 35,5%.
5. Jawaban responden tentang saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 38,2%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 48,7%.
7. Jawaban responden tentang karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang dengan presentase 69,7%.
8. Jawaban responden tentang karyawan mampu menentukan prioritas kerja secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 42,4%.
9. Jawaban responden tentang saya dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 50,0%.
10. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 46,1%.

2. Pengujian Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas instrumen adalah program computer Statistical Program For Social Science (SPSS) versi 22.0 yang diuji dari validitas dan realibilitas dari 76 daftar pernyataan (Quesioner) yang dijawab dan dikembalikan responden. Penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrumen dari angket/quesioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

1) Uji Validitas Pelatihan

Tabel ini validitas pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV- 8
Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item pernyataan	R- hitung	Probabilitas	Keterangan
1	0,207 (positif)	$0,073 > 0,05$	Tidak Valid
2	0,479 (positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,545(positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,475(positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,495(positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,373(positif)	$0,001 < 0,05$	Valid
7	0,344(positif)	$0,002 < 0,05$	Valid
8	0,532(positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,566(positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,500(positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

2) Uji Validitas Pengawasan

Tabel uji validitas pengawasan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV- 9
Hasil Uji Validitas Pengawasan

Item pernyataan	R- hitung	Probabilitas	Keterangan
1	0,523(positif)	0,000<0,05	Valid
2	0,709(positif)	0,000<0,05	Valid
3	0,751(positif)	0,000<0,05	Valid
4	0,680(positif)	0,000<0,05	Valid
5	0,673(positif)	0,000<0,05	Valid
6	0,185(positif)	0,110>0,05	Tidak Valid
7	0,594(positif)	0,000<0,05	Valid
8	0,675(positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,346(positif)	0,000<0,00	Valid
10	0,327(positif)	0,004<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

3) Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV- 10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item pernyataan	R- hitung	Probabilitas	Keterangan
1	0,138(positif)	0,238>0,05	Tidak Valid
2	0,620(positif)	0,000<0,05	Valid
3	0,437(positif)	0,000<0,05	Valid
4	0,592(positif)	0,000<0,05	Valid
5	0,589(positif)	0,000<0,05	Valid
6	0,357(positif)	0,002<0,05	Valid
7	0,209(positif)	0,070>0,05	Tidak Valid
8	0,672(positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,712(positif)	0,000<0,05	Valid
10	0,379(positif)	0,001<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (pelatihan, pengawasan, dan kinerja karyawan) ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel bila hasil $\alpha > 0.6$ hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel uji realibilitas berikut ini.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha, dikatakan reliabel bila hasil $\alpha > 0,6$. Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV- 11
Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Pelatihan (X1)	0,610>0,6	Realiabel
Pengawasan (X2)	0,776>0,6	Realiabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,700>0,6	Realiabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrumen memiliki realibilatas yang baik, atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

3. Analisis Data

Dengan ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi

data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV- 12
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Low er Bound	Upper Bound
Model				T	Sig.		
(Constant)	21,639	4,081		5,302	,000	13,505	29,773
Pelatihan	,235	,087	,268	2,694	,009	,061	,409
Pengawasan	,298	,066	,449	4,510	,000	,166	,429

a. Dependen Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan pada tabel IV- 12 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 21,639 + 0,235 X_1 + 0,298 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (pelatihan dan pengawasan) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model

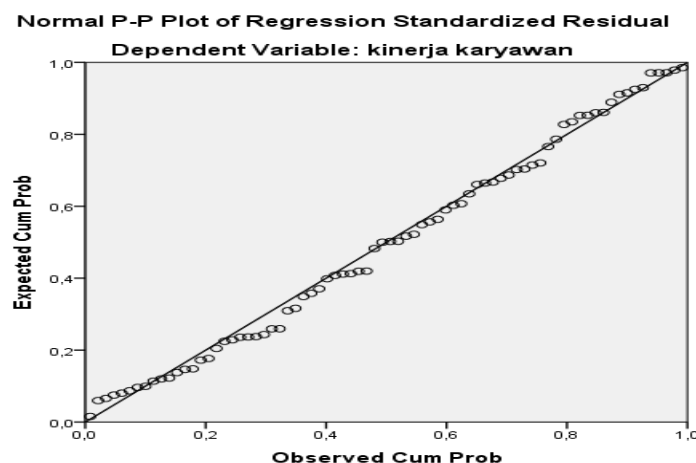
penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Jika pelatihan dan pengawasan diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawannya bernilai sebesar 21,639.
- 2) Jika pelatihan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,235 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika pengawasan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,298 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1. Uji Normalitas

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Varian Inflasi Factor/ VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Tabel IV – 13
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,639	4,081		5,302	,000	13,505	29,773					
pelatihan	,235	,087	,268	2,694	,009	,061	,409	,275	,301	,268	1,000	1,000
pengawasan	,298	,066	,449	4,510	,000	,166	,429	,453	,467	,449	1,000	1,000

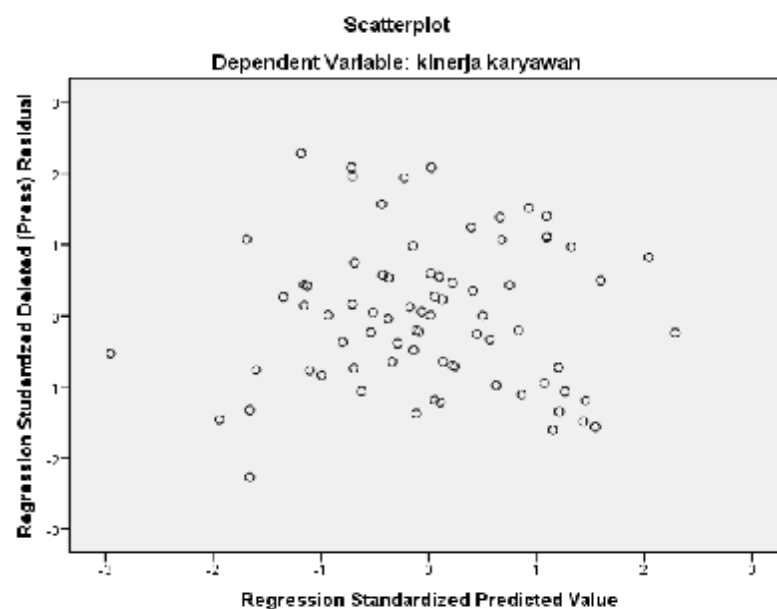
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Jika dilihat pada tabel IV- 13 Diketahui bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengawasan (X2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu $1,000 < 1$, atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu $1,000 < 10$.

d. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur , maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar : IV - 2 Heterokedastistas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/ teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV- 14
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,639	4,081		5,302	,000
Pelatihan	,235	,087	,268	2,694	,009
Pengawasan	,298	,066	,449	4,510	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Pada tabel diatas terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung $2,694 > t \text{ tabel } 1,993$ dengan probabilitas sig. $0,009 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.

b) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV- 15
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,639	4,081		5,302	,000
pelatihan	,235	,087	,268	2,694	,009
Pengawasan	,298	,066	,449	4,510	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung $4,510 > t \text{ tabel } 1,993$ dengan probabilitas sig. $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel IV- 16
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	334,329	2	167,164	14,003	,000 ^b
Residual	871,461	73	11,938		
Total	1205,789	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan , pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas terdapat pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan peroleh nilai f hitung $14,003 \geq f$ tabel 3.122 dengan probabilitas $\text{sig } 0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Tabel IV- 17
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,527 ^a	,277	,257	3,45511

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan , pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,277)^2 \times 100\% \\
 &= 0,7672 \times 100\% \\
 &= 7,672\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 76,72 % penngaruh yang ditimbulkan oleh pelatihan dan pengawasan, 23,28 % dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Pembahasan

Dari pembahasan diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang merubah perilaku karyawan untuk belajar dan mengembangkan dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan peraturan dan kondisi yang ada, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Intinya pelatihan yang dilakukan perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan dan kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Rivai (2014, hal. 163) mengungkapkan bahwa “pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang.

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,694 > 1,993$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa pelatihan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Widhaya Ningrum dkk (2013) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu jika setiap perusahaan banyak melakukan pelatihan baik luar ataupun didalam kantor akan membuat kinerja karyawan

semakin meningkat dan bertambahnya wawasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 4,510 > t_{tabel} 1,993$ dan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 sehingga H_a diterima.

Hal ini menyatakan bahwa pengawasan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.

Hal ini disebabkan pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu oleh Suseno (2013) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan $f_{hitung} 14,003 \geq f_{tabel} 3,122$ dan f_{hitung} berada di penolakan hipotesis nol (H_0) sehingga H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa pelatihan dan pengawasan ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan.

Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu Rivai (2009) menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pelatihan dan pengawasan adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang ada diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan, secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan, maka dapat disimpulkan secara simultan pelatihan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kemampuan pelatihan dan pengawasan dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 76,72 % sedangkan sisanya sebesar 23,28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan memberikan pelatihan terhadap bawahannya baik berupa pelatihan yang bersifat diluar dan didalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja agar tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan.
2. Kantor Walikota Medan Bagian Umum Setda Kota Medan harus mampu memberikan pengawasan yang lebih baik terhadap bawahannya agar kinerja karyawan meningkat dan tercapainya hasil yang memuaskan.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan nilai positif bahwa yang mana pelatihan dan pengawasan harus tetap dijaga dengan baik agar kinerja karyawan dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, V, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi kedua
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Jakarta: Rajawali
Pers.
- Sedarmayanti (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia , Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT.
Buku Seru
- Sedarmayanti (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Bandung:
CV Mandar Maju
- Sutrisno, E (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Surabaya: Gramedia
- Sedarmayanti, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi,
dan Manajemen Pegawai Negeri
- Sipil, Cetakan Keempat, PT, Refika Aditama, Bandung
- Rivai, Veithzal dan Ela Jauvani Segala, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia
Untuk perusahaan : Dari Teori ke Praktik Jakarta : Raja Grafindo
Persada
- Veitzal, Rivai, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan PT.
Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rivai, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers.
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana
Media Grup. Pernada
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.
- Widhayu Ningrum dkk (2013). *“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja
Karyawan”*. Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
Malang. Vol 6 No. 2, Desember 2013.

Imam Zanuvar Hadiansyah (2014). “ *Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung*”. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Mei 2014.

Juliandi, dkk (2015). *Metedelogi Penelitian Bisnis* Medan : UMSU Press

Lailatul Arifiyah dan Hadi Sunaryo. “*Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyuawan*”. *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Diri

Nama : Tengku Rini Izzati

Tempat / Tanggal Lahir : Bagan Dalam, 13 Januari 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kebangsaan : Indonesia

Alamat Rumah : Jalan Utama Dusun V Desa Suka Jaya Kec.
Tanjung Tiram Kab. Batubara

Anak ke : 2 dari 4 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Tengku Ali Akbar

Nama Ibu : Khairiah

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 010165 Tanjung Tiram, 2002-2007
2. SMP Negeri 1 Tanjung Tiram, 2008-2010
3. SMA Negeri 1 Tanjung Tiram, 2011-2014
4. Terdaftar sebagai Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2014-2018

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Maret 2018

Penulis,

Tengku Rini Izzati